



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La motivación y su Relación con el desempeño laboral en el área de producción de la
empresa Camposol s.a., Virú 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

AUTOR

Alfaro Culquitante, Andy Royer.

ASESOR

Mg. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia

Mg. Pinglo Bazán, Miguel Elías.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia

Presidente

Dra. Baltodano Nontol, Luz Alicia

Secretaria

Dra. Álvarez Silva, Ximena

Vocal

DEDICATORIA

Para mis padres:

El señor Juan Alfaro Valeriano y la Señora Modesta Culquitante Reyes Porque me dieron la vida y han estado conmigo en las buenas y malas. Me han dado una segunda oportunidad de demostrarles cuan puedo realizar y cumplir mis metas y el sueño de ellos. Todo lo que ahora soy se los debo a ellos, me educaron con valores, principios y este es el resultado del esfuerzo de todos juntos. Gracias por confiar en mí.

AGRADECIMIENTO

“A Dios por guiar el camino correcto ante las adversidades, confiando en el día a día”.

“A todos los profesores de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo de Trujillo, Facultad de Ciencias Empresariales, por su valioso tiempo y contribución en mi formación profesional”.

“A todos mis compañeros (as) de aula y amigos incondicionales de la universidad, gracias por el apoyo y motivación que me brindaron”.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Alfaro Culquitante, Andy Royer, identificada con DNI 71044703, con la tesis titulada "La motivación y su Relación con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Camposol s.a., Virú 2017" Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las normas consultadas Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta por fraude (datos falsos), plagio (información sin citas a autores) o auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar faltante las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Julio del 2017



Alfaro Culquitante, Andy Royer

DNI. N° 71044703

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

“En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Licenciado en Administración de Empresas, pongo a su consideración la tesis titulada “La motivación y su Relación con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Camposol s.a., Virú 2017”, el mismo que ha sido realizado con el objetivo de determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores la entidad privada mencionada y considero que será de utilidad para conocer dónde se encuentra el problema y gestionar el cambio de la organización con los aportes brindados en la investigación”.

“Doy fe que se reconocerán los aportes del presente proyecto de investigación y esperando cumplir los requisitos que son necesarios que amerite su aprobación; sin embargo, todo trabajo humano es capaz de ir perfeccionando con expertos, esperando vuestras sugerencias para mejorar y así poder realizar la sustentación de la presente tesis”.

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Declaratoria de autenticidad.....	V
Presentación.....	VI
Índice.....	VII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4. Formulación del problema.....	27
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis.....	28
1.7. Objetivos.....	28
II. MÉTODO	29
2.1. Diseño de investigación.....	29
2.2. Variables, operacionalización.....	30
2.3. Población y muestra.....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos.....	35
III. RESULTADOS	36
3.1. Medir el nivel de motivación de los trabajadores del área de producción de la empresa Camposol S.A., según afiliación, logro y poder.....	36

3.2. Medir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Camposol S.A., según la habilidad técnica, conceptual y humana	39
3.3. Identificar la relación que existe entre afiliación y habilidad técnica.....	41
3.4. Identificar la relación que existe entre afiliación y habilidad humana.....	42
3.5. Identificar la relación que existe entre afiliación y habilidad conceptual.....	42
3.6. Identificar la relación que existe entre logro y habilidad técnica.....	43
3.7. Identificar la relación que existe entre logro y habilidad humana.....	43
3.8. Identificar la relación que existe entre logro y habilidad conceptual.....	44
3.9. Identificar la relación que existe entre poder y habilidad técnica.....	44
3.10. Identificar la relación que existe entre poder y habilidad humana.....	45
3.11. Identificar la relación que existe entre poder y habilidad conceptual.....	45
3.12. Determinar la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Camposol S.A., Virú, 2017.....	46
IV. DISCUSIÓN.....	47
V. CONCLUSIONES.....	57
VI. RECOMENDACIONES.....	60
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXOS	66
Anexo N° 01: Instrumento motivación	66
Anexo N° 02: Instrumento de desempeño laboral.....	74
Anexo N° 03: Hoja de Validación de instrumentos.....	76
Anexo N° 04: Confiabilidad en Alpha de Cronbach.....	77
Anexo N° 05: Tabulación de la variable motivación.....	78
Anexo N° 06: Tabulación de la variable Desempeño Laboral.....	79

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló el propósito de determinar la relación que existe entre La motivación y su Relación con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Camposol s.a., Virú 2017. En la cual consiste en una investigación no experimental, de corte transversal, de tipo descriptivo-correlacional, ya que el objetivo fue describir el nivel de las variables en un único momento del tiempo. Se trabajó con una muestra de 333 trabajadores del área de producción; se han empleado un test para medir las dimensiones de la motivación y un cuestionario confiable y debidamente validado para la recolección de datos de las variables en estudio. Los resultados son presentados en tablas y figuras estadísticas. Donde la conclusión de la investigación es que la motivación y el desempeño laboral se relacionan de manera directa, ya la prueba de hipótesis Chi cuadrado es de chi calculado 14.13 > que Chi tabulado 5.99. Variables son dependientes.

Palabras Clave: Motivación, Desempeño Laboral

ABSTRACT

This research is conducted in order to determine the relationship between motivation and its relation to work performance in the production area of the company Camposol sa, Virú 2017. It consists of non-experimental cross-sectional type research Descriptive-correlational, since the objective was to describe the level of the variables in a single moment of the time. We worked with a sample of 333 workers in the production area; A test was used to measure the dimensions of motivation and a reliable and validated questionnaire for the data collection of the variables under study. The results are presented in tables and statistical figures. Where the conclusion of the investigation is that the motivation and the work performance are related of direct way, and the test of Chi square hypothesis is of chi calculated 14.13 > than Chi tabulated 5.99. Variables are dependent.

Keywords: Motivation, Work Performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Actualmente el factor o recurso humano se ha convertido en un factor de suma importancia que impulsa el crecimiento de las empresas en todos sus aspectos, por lo tanto la calidad de autorrealización del recurso humano va a dictaminar el nivel de calidad del producto que produzca la empresa; un hecho muy importante dentro del éxito de la empresa es la motivación de sus trabajadores, puesto que se da por hecho que un trabajador motivado dará más de sí en sus labores diarias para su empresa, es por ellos que estas instituciones tienden a mantener motivados a sus empleados de diversas formas, esto conlleva a que el empleado mantenga y a la misma vez eleve su desempeño laboral.

Esta afirmación es corroborada por Rodriguez (2016), quien afirma que la motivación laboral “es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a la actividades que realizan”; sin embargo aun existen empresas que no cumplen con este papel tan importante en su desarrollo, haciendo caso omiso a esta regla, sin más que les importe los resultados laborales sin tener en cuenta la motivación del empleado.

A nivel institucional estos problemas no son ajenos, puesto que en la empresa Agroindustrial Camposol S.A., la cual cabe precisar se encarga de la exportación de aranceles, y solo en la provincia de Virú cuenta con 2500 trabajadores en el área de producción, área de la cual nace la problemática y por lo tanto es objeto de estudio, esto se puede describir que gran parte de los trabajadores no cumple con los requisitos de que requiere el perfil para el puesto de trabajo, y empeorando más esta situación aun no existe un plan de capacitación al personal el cual pueda contribuir a mejorar en las actividades y responsabilidades del puesto de trabajo, una parte negativa que se desliga de esto es la falta de profesionalismo de los trabajadores, lo que provoca que casi todos o por no decir todo el personal está en expectativa a la hora de salida para liberarse de su labor, en donde se ve reflejado el bajo compromiso con la empresa, provocando a su vez que no cumplan con sus metas laborales.

Otro problema que está ligado a lo anteriormente mencionado es que la empresa o los jefes del área sólo reconocen laboralmente a algunos trabajadores que tienen afinidad amical y no por el esfuerzo dado de los trabajadores lo cual hace que haya un ambiente laboral no grato para todos y no tener la igualdad de oportunidades, por lo tanto de aquí nace también una contradicción negativa tanto para el área y para la empresa, dado que así los trabajadores posean un nivel académico alto y tengan un grán desempeño laboral excelente reflejado en la resolución de conflictos tanto con los trabajadores y jefes, buena relación interpersonal entre otros aspectos, estos no tendrían reconocimientos laborales por parte de la empresa.

“También se observa que existe poco interés por parte del trabajador por nutrir sus conocimientos y por perfeccionar sus habilidades, la mayoría del personal no conoce en totalidad sus funciones y responsabilidades en su puesto de trabajo, por consiguiente realiza actividades en función de lo que dispone la jefatura”. Por otro lado, se ha detectado la preocupación en los trabajadores por sus bajas remuneraciones en comparación con otras empresas agroindustriales que hay en Virú. “El clima laboral en la empresa y las relaciones laborales entre los miembros no es la adecuada, reflejándose en el comportamiento y en las actitudes de los mismos, al no compartir conocimientos y experiencias en beneficio de la empresa, a su vez se evidencia el bajo nivel de relación grupal, reflejado en la falta de interés por la participación del trabajo de equipo; debido a situaciones personales y emocionales dejando de lado el interés de la organización, todos estos problemas antes mencionados conllevan a un bajo desempeño de los trabajadores”.

De mantenerse este nocivo escenario, podría repercutir desastrosamente en la economía de la empresa, ya que el área de producción es una de las principales arterias flujo económicas que mueve a una empresa.

1.2.Trabajos Previos

Internacional

Zavala (2014) con su tesis titulada *“Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”*, para obtener el grado de administrador de empresas ante el Instituto Politécnico Nacional de México, con el principal objetivo de diseñar un instrumento de evaluación que “abordara el tema de la motivación y satisfacción laboral y su posterior análisis mediante diferentes técnicas cuantitativas y cualitativas”, siendo la presente investigación de tipo descriptiva comparativa, para ello entonces se elaboró un cuestionario lo cuales fueron aplicados a 58 individuos del mencionado centro; la cual el “instrumento de evaluación estuvo conformado por dos grandes factores: intrínsecos y extrínsecos, que a su vez estuvieron conformados por (13) subfactores obtenidos a partir del análisis factorial aplicado al cuestionario. Donde Los resultados obtenidos arrojaron que”:

“No se encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblacionales que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad; por consiguiente, la única variable que presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos la constituyó la antigüedad en la empresa”. (p. 5)

Asi mismo Sánchez (2011) en su investigación titulada como *“la motivación como un factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital”* “DR. Adolfo Princlara”. “Puerto Cabello, Estado Carabobo” con el finde optar el grado de especialista gerencia publica, ante la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional de venezuela, teniendo como objetivo “real analizar los factores de motivación presentes como elementos claves en el desempeño laboral, dirigido a incentivar la motivación como estrategia para alcanzar un mejor desempeño del personal administrativo de dicha institución”. Para esto realizó una investigación de tipo

correlacional - descriptiva y de campo, donde el grupo a investigar estuvo conformado por una población de 12 trabajadores. Donde por ser una población pequeña y finita a la vez homogénea no se aplicaron criterios muestrales". Por lo tanto tomó la totalidad de la misma. Las técnicas e instrumento utilizados para la recolección de datos y evaluación fue la encuesta tipo cuestionario con 39 preguntas cerradas con escala de Lickert, donde lo evaluo a partir de un nivel alto a un nivel bajo. Llegando a la conclusión que determinó:

Existía un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no le parece acorde con las funciones que cumplen en los departamentos de administración y recursos humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente satisfecha; por lo tanto se pudo observar que si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades ya que su nivel de rendimiento es regular. (p. 13)

Nacional

Valdivia (2014) en su tesis titulada *"El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa danper Trujillo s.a.c. 2014"* con el fin de recibir el título profesional como Licenciada en Administración, en la Universidad Nacional de - Trujillo. Realizó una investigación descriptiva, transeccional estadístico, aplicandole un cuestionario y como técnica un encuesta de 23 preguntas con una muestra de 117 personas. Donde le permite llegar a la conclusión que:

El clima organizacional tiene una influencia directamente en el desempeño de los trabajadores, permitiendo desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus diferentes responsabilidades y deberes que deben cumplir constantemente. (p. 7)

Por otro lado, Vázquez (2013) en su tesis titulada *“Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011”*, para obtener el grado de “magister en enfermería ante la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo”. Su objetivo principal es “identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional de dicho equipo, así como determinar la influencia y establecer la correlación de los mismos. Siendo la investigación de tipo descriptivo, cuantitativo”. Para esto se tomó una población de 42 profesionales de salud que trabajan en el mencionado nosocomio, “se utilizó un test de likert de 52 interrogantes divididas en ítems de motivación y comportamiento con criterios de evaluación entre alto y bajo. Se concluyó entonces”:

Entre los factores de motivación que influyeron en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio fue el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la dirección del hospital (81.2%); con un nivel de motivación de tipo medio, debido a estos factores conllevaron a que en determinadas circunstancias el profesional de la salud no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se tuvo que tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos les hacían sentir más seguros y valorados. (p. 6)

Local

Se encontró a Aranda (2015) donde desarrolló su tesis titulada *“Implementación de un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa negocios Valdivieso Saona 2014”*, “con el fin de obtener el grado de licenciado en administración de empresas en la Universidad Nacional de Trujillo, teniendo como objetivo proponer un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa”; así mismo se utilizó un diseño de investigación descriptivo de corte trasversal, donde se aplicaron los métodos

inductivo, deductivo, analítico, sintético y el estadístico; “por último se aplicaron como técnicas de investigación la entrevista y las encuestas”. Donde concluyó:

Que el 52% del talento humano de la empresa negocios Valdivieso Saona SAC tenía una motivación regular, con respecto a los factores que influyeron en la motivación, el salario, los beneficios sociales y la seguridad y estabilidad laboral, influyeron favorablemente en la motivación y el talento humano se sentía satisfecho; por lo tanto la concluyó que el plan de estrategias motivacionales contribuyó favorablemente a potenciar el desempeño laboral del talento humano en dicha institución, es decir algunos factores son mas favorables que otros. (p. 6)

Similarmente Martínez (2014) desarrolló su tesis titulada *“Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el servicio de administración tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013”*, para optar por el título de licenciado en administración en la Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo – “Perú, el objetivo de la investigación es evaluar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones”. “Para tales efectos tomo en cuenta como unidad de análisis el área de operaciones de la empresa con una muestra de 42 trabajadores, aplicando la técnica de recolección de datos la observación y la encuesta”. Tal es así que se concluyó que:

Del total de trabajadores un 57% señala que le gusta el trabajo que realizaba, así como un 55% indicaba que el trabajo que ejecutaba correspondía a la profesión en la cual se graduó; un 45% de los trabajadores indicó que con los sueldos que ganan no satisfacen sus necesidades básicas, también es importante resaltar que un 41% señala que no se reconoce los logros alcanzados, donde los resultados de cada factor son homogéneos porcentualmente o directos. (p. 5)

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. La agroindustria.

Según el portal Definición ABC define a la agroindustria como:

“Una rama de la industria que a su vez se encuentra dividida en dos actividades, por un lado, alimentaria, que se encarga de la transformación de los productos provenientes de la agricultura, ganadería, pesca, riqueza forestal, entre otros, en productos elaborados para el consumo”.

Así mismo por otra parte, “la no alimentaria se ocupa de la transformación de las materias primas usando sus recursos naturales para la realización de diferentes productos”. (párr. 1)

Según Prina (2007) lo define como “un conjunto de procesos de transformación aplicados a materias primas de origen agropecuario y forestal, que abarca desde su beneficio o primera agregación de valor”.

A su vez “Constituye uno de los subsectores de gran relevancia en el país, pues se encuentra estrechamente vinculada con los demás sectores de la actividad económica”. (p. 2)

1.3.1.1. Ventajas de la agroindustria.

El sector agroindustrial ofrece muchas ventajas al país en diversos aspectos, tales como:

- Reducción de costos de transporte de las materias primas.
- Reducción de las pérdidas, posterior a las cosechas.
- Contribución a mejorar los sistemas de distribución de los productos.
- Contribuyen en la diversificación de la producción de los mercados y uso de subproductos.
- Reducción de las fluctuaciones de los precios. (Prina, 2007, p. 4)

1.3.1.2. Características de las cadenas agroindustriales.

Para Acero (2006, párr. 5-25) las características más relevantes de las cadenas agroindustriales son las siguientes:

- **Flujo de información**

“El flujo de información a través de una cadena tradicional agrícola gira en torno a la disponibilidad y demanda que se ven reflejadas en el precio ofrecido y que son comunicados en forma discreta, en una relación uno a uno”. “Colectivamente, estos usualmente son usados como signos que con suerte simulan otros sectores para brindar los productos que son necesitados por los consumidores”.

- **Flujo del producto**

Estas características siempre deben incluir:

- “El Transporte y la logística de altísima calidad, necesarios para mover los productos dentro de los procesos de la empresa”.
- “detalles de horario de este flujo para asegurarse que el producto este disponible en varias de las etapas del proceso sin acumular excesivo inventario y poder anticipar recursos para su manejo ordenado y limpio”.
- “Ejecucion de mantenimiento de varios atributos de calidad”.
- “La Completa utilización optima de la planta y el equipo en todas las etapas de la cadena para reducir los cuellos de botella”.
- “Es muy importante que el flujo del producto esté siempre acompañado del flujo de información, se debe imprimir igual velocidad a estos dos”.

- **Actividades creadoras de valor**

“Es la forma como cada eslabón contribuye a generar valor al proceso total de la cadena”. “Las nuevas relaciones en la cadena de valor brindan nuevas oportunidades para la creación de valor. En el pasado, era suficiente medir el valor añadido en términos de métricas físicas y eficiencia en los procesos individuales. Ahora, al integrar las cadenas, surgen mediciones de cadena y medidas de contribución que necesitaran expandirse para evaluar que tanto la cadena está generando valor a sus consumidores finales y a cada eslabón.”

- **Flujo financiero**

“En términos de la Integración debe ser vista como el flujo del dinero a través de los participantes y procesos de una organización”. “El reciente desarrollo de tecnología para la transferencia electrónica de fondos ha mejorado la eficiencia del flujo del dinero”. “Un elemento adicional de esta característica es la comunicación de información financiera a través de las etapas o procesos y de los participantes en la cadena. Dicha información suele de naturaleza propietaria, pero debe abrirse a ser compartida a través de todos los participantes”.

- **Sistemas de incentivo**

“Estos usualmente son usados para recompensar el desarrollo y compartir riesgos a nivel de toda la cadena”. “Este sistemas debe incluir premios en los precios de los productos, compartimiento de ganancias, arreglos de precios mínimos, programas de reconocimientos a proveedores por calidad, arreglos para compartir costos, compromisos a largo plazo y acceso del mercado”.

- **Regulación**

“La Integración de la cadena exige siempre un sistema regulación/coordinación”. “Los sistemas alternativos de coordinación deben incluir acceso abierto a los mercados y varias formas de contratación, alianza estratégica, joint ventures, arreglos de franquicias, redes, cooperativas y propietarios directos”.

1.3.2. La motivación.

Para Valdés (2005, párr. 9) la motivación “es la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal”.

Así también Ramírez (2012, párr. 2) define a la motivación como “el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación”.

Entre tanto desde un punto de vista más filosófico la Universidad de Alicante (2007, p. 7) la define como “el hecho de activar y orientar la conducta, la fuerza que está detrás de nuestra ansia por la comida, por la intimidad sexual, y nuestro deseo de lograr alcanzarlas”.

Finalizando con una definición más descriptiva, Salanova (s.f. párr. 3) señala que “es el interés que tiene el individuo por su propio trabajo o por las actividades que le conducen a él. El interés se puede adquirir, mantener o aumentar en función de elementos intrínsecos y extrínsecos”.

Entonces la motivación es un impulsor en la vida diaria personal o laboral, ello se puede reflejarse en las necesidades motivacionales de afiliación, “las cuales pueden expresarse en las relaciones interpersonales amistosas entre los compañeros de trabajo, conjuntamente a ello existe el predominio de la necesidad de lograr una meta, para lo cual el trabajador usualmente trabajara con mayor exigencia, todo ello orientado hacia un plazo establecido”; de llegar a establecer estos aspecto en un nivel alto, conllevara al trabajador a impulsar su necesidad motivacional de poder, reflejado en su conducta e iniciativa para la toma de decisiones, aspectos que dictaminaran su nivel de liderazgo dentro de la empresa .

1.3.2.1. Dimensiones de la motivación.

a). Afiliación

Para Ninozka (2013) “es La predisposición generalizada a ser parte de un grupo, sentirse miembro de él y relacionarse con los demás, asimismo el motivo de afiliación presenta aspectos positivos (necesidad de mantener relaciones cálidas) y aspectos negativos (necesidad ansiosa de formar y recuperar las relaciones interpersonales)”.

Así también para Bracho (2011) afirma que “es una forma de conducta social que responde a un impulso que se satisface mediante la creación y disfrute de vínculos afectivos con otra u otras personas”.

Entre tanto según McClelland, citado en Amorós (2007), se refiere al “deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización”.

b). Logro

Según Casiello (2013) en su definición aduce que “es la tendencia del sujeto a buscar el éxito en situaciones desafiantes que supongan un reto, es decir, que impliquen demostrar capacidad y que permitan evaluar el desempeño del sujeto”.

Así también Medina (2012) afirma que la motivación del logro “es realizar las cosas, actividades de la vida, por el deseo, el gusto de hacerlas bien, en este caso la persona con motivación de logro, no es motivada por factores extrínsecos como dinero o bienes materiales”.

Según McClelland, citado en Bracho (2011), existen 4 formas de alcanzar el logro:

- “Al actuar en conjunto con otras personas teniendo como visión básica comprometerse en actividades que revelen la superioridad del individuo ante los demás. Tal es el caso del deseo de triunfar en un concurso, buscar un ascenso, etc”.

- “Al intentar alcanzar o sobrepasar un patrón de excelencia auto impuesto, esto no implica una competencia con otros, sino un patrón individual de excelencia personal. Podría mencionarse el deseo de realizar un trabajo con el máximo grado de perfección que se pueda obtener”.
- “Cuando se persigue una realización utilizando métodos exclusivos u originales que la pueden conducir al éxito. Dentro de esta categoría podrían ubicarse los inventores, artistas y otros”.
- “Al tratar de adelantar en la carrera profesional, los esfuerzos van orientados a conseguir o alcanzar una meta a largo plazo, lo que casi siempre se identifica con este tipo de motivación”.

c). Poder

Para Quesada (s.f), “son impulsos que hacen actuar; son mecanismos que parten desde el fuero interno, que guían prácticamente hacia el exterior y retratan en un momento dado, produciendo una imagen muy acertada de la verdadera personalidad”.

Así también McClelland, citado en Amorós (2007) afirma que “se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás”.

Así mismo según Quesada (2007) afirma que la motivación de poder “es un impulso por influir en las personas y las situaciones, estas tienden a mostrarse más dispuestas que otros a aceptar riesgos. En ocasiones emplean el poder en forma destructiva, pero también lo hacen constructivamente para colaborar con el desarrollo de organizaciones de éxito”.

Nicuesa (2014) postula cuales son las características de la motivación por poder.

- **Le cuesta pedir ayuda**

“Una persona con motivación de poder quiere ser autosuficiente y autónoma al extremo de querer hacerlo todo por sí misma”.

- **Quiere tener la razón en todas las discusiones**

“Las discusiones en el contexto laboral pueden ser muy constructivas siempre y cuando se adopta la actitud adecuada”.

- **Exige demasiado a los demás**

“Un emprendedor con motivación de poder exige sin límite a los empleados”.

- **Quiere impresionar a los demás**

Es una actitud típica de este perfil, es decir son personas que dan consejos y corrigen incluso cuando no se ha pedido su opinión.

1.3.3. El desempeño laboral.

Palaci, citado en Pedraza (2010) afirma que “es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”.

Así mismo Chiavenato citado en Urdaneta (2009, pág. 4) define el desempeño, “cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”.

Otra de las definiciones acerca del desempeño es la que da Bohórquez, citado en Araujo (2007, p. 1) donde señala que se puede definir al desempeño laboral como “el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador

en el logro de las metas dentro de las organizaciones en un tiempo determinado”.

De acuerdo a Hose (s.f, párr. 1) afirma que “Es la forma en que los empleados realizan su trabajo y se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual”.

Dada la definición anterior, se argumenta entonces que el desempeño laboral es el rendimiento laboral de los trabajadores, en función de sus habilidades técnicas, donde se muestran la motivación por parte del trabajadores en sus horarios de trabajo, además de tener una comunicación, que va a permitir tener una buena y asertiva relación con los compañeros de trabajo y los jefes; concluyendo que el la habilidad conceptual presente en los trabajadores, se verá reflejada a la hora de resolver problemas o desorden dentro de su espacio de trabajo y ciertos conflictos que puedan generarse entre los compañeros de trabajo o con los jefes de la empresa.

1.3.3.1. Dimensiones del desempeño laboral.

Según Mejia (2012) las dimensiones del desempeño laboral permiten conocer la esencia de los factores que intervienen o están inmersos dentro del mismo.

a) Habilidad técnica

Según Jauregui (2014) las habilidades técnicas “incluyen el uso de conocimientos específicos y la facilidad para aplicar técnicas relacionadas con el trabajo y los procedimientos”.

“Las habilidades técnicas se relacionan con el hacer, es decir, con el trabajo con objetos, ya sean físicos, concretos o procesos materiales” (Chiavenato, s.f, pág. 3).

Según Websert (s.f) Se definen como las capacidades específicas que abarca un determinado trabajo, de esto se pueden citar ejemplos como la de un carpintero el cual es especialista con trabajos que tienen que ver con la madera, así mismo un programador de computadora quien posee técnicas necesarias para la creación de softwar's. Por lo tanto las habilidades técnicas son variantes dependiendo del trabajo.

Para Cabrera (2013) “involucra el conocimiento en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que se ocupa. Por ejemplo: softwares, máquinas, manuales de operación, procedimientos, nuevas tecnologías, tablets, etc”.

b). Habilidad humana

Según Benaiges (2012) son Todas aquellas habilidades que tiene un ser humano, pero yendo más lejos porque la palabra: “habilidades humanas” en si mismo no dice más que una definición. En un concepto personal las habilidades humanas son todas aquellas habilidades que te ayudan a mejorar como persona y a tener una mejor vida en todos los sentidos.

“Si no cultivas las habilidades humanas que potenciarán tu vida te pasará como a una flor sin agua, poco a poco te irás marchitando hasta que sin darte cuenta terminas prácticamente muerto. Obviamente no estás muerto pero pareces una especie de zombi viviente, casi sin vida propia”.

Según Berenice (2010) Se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con tus colaboradores, o bien con clientes, proveedores, entre otros. Es decir, conectar con la calidad humana y valores sociales, ser empáticos, motivadores, guías y coach de personas y de equipos de trabajo para desarrollar al máximo su talento, habilidades, destrezas, conocimientos y así, alcanzar las metas establecidas. Liderazgo, inteligencia emocional, manejo del estrés, manejo de conflictos, comunicación efectiva, etc.

Así mismo Nunes (2012) afirma que Representan las capacidades/habilidades para lidiar con las personas, escucharlas, entenderlas, uniéndolas y motivarles para alcanzar las metas organizacionales. Para esto es esencial el espíritu de equipo, la justicia, la imparcialidad y la ética en la resolución de conflictos y en la asignación de elogio y estímulo a sus subordinados.

c.) Habilidad Conceptual

Según la Universidad Metropolitana de México (2014, p.1) trata de “la formulación de ideas, entender relaciones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas en forma creativa, análisis de procesos, manejo de la calidad, innovación y creatividad, planificación, manejo del entorno, etc”.

Según Joha (2010) refiere a que “Es la capacidad de reconocer los elementos importantes en una situación y comprender las relaciones entre ellos, tiene que ver con ideas, mientras que la habilidad humana se concentra en las personas y la habilidad técnica se refiere a las cosas. Se basan en el pensamiento estratégico, con mucho análisis y creatividad, se desarrolla sobre todo en la fase de preparación”. “Se refiere a las personas que tienen buenas cualidades para planificar y ver de manera global el futuro”; así mismo “consiste en la habilidad para comprender las complejidades de la organización global y en el ajuste del comportamiento de la persona dentro de la organización”. “Esta habilidad permite que la persona se comporte de acuerdo con los objetivos de la organización en general y no apenas de acuerdo con los objetivos y las necesidades de su grupo inmediato”.

1.4. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Camposol S.A., Virú, 2017?

1.5. Justificación del Estudio

La presente investigación se adapta a las normas recomendadas por Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp. 40-45):

Conveniencia

“El conocimiento de las preferencias motivacionales permitirá elaborar planes enfocados en la mejora del nivel de motivación de los trabajadores; a fin de contribuir con el cumplimiento de los objetivos de la organización”.

Relevancia Social

“Esta investigación busca dar a conocer las preferencias motivacionales de los trabajadores, beneficiando a la gerencia, de tal manera que puedan identificar y gestionar la información obtenida, siempre con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los mismos”. De esta manera la empresa mantendrá su funcionamiento y mejorará sus ingresos, lo cual le permitirá seguir generando puestos de trabajo para la sociedad.

Implicancia Práctica

“La presente investigación da a conocer las dimensiones más importantes para identificar la preferencia motivacional de los trabajadores, de esta manera se podrá realizar el presente estudio en sus organizaciones, con la finalidad de encontrar soluciones concretas al problema motivacional y laboral, que inciden en los resultados del área de producción de la empresa Camposol S.A”.

Valor Teórico

La presente investigación relacionará y analizará el comportamiento de las variables motivación y desempeño laboral con lo cual demostrará el grado de relación entre ellas, de esta manera se desarrollara una propuesta con la finalidad de mejorar el desempeño laboral en una empresa, permitiendo de esta manera obtener un conocimiento útil acerca de las variables estudiadas y de su implicancia en los resultados de una organización.

Utilidad Metodológica

De manera Metodológicamente, el proceso de investigación dará lugar a un material escrito, que podrá ser utilizado como antecedente para otros trabajos de investigación de futuros profesionales, así como de material de apoyo para diversos estudios.

1.6. Hipótesis

La relación que existe entre la motivación y desempeño laboral es directa y positiva en el área de producción de la empresa Camposol S.A, Virú, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. General.

Determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Camposol S.A., Virú, 2017.

1.7.2. Específicos.

- Medir el nivel de motivación de los trabajadores del área de producción de la empresa Camposol S.A., según afiliación, logro y poder.
- Medir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Camposol S.A., según la habilidad técnica, conceptual y humana.
- Identificar la relación que existe entre afiliación y habilidad técnica.
- Identificar la relación que existe entre afiliación y habilidad humana.

- Identificar la relación que existe entre afiliación y habilidad conceptual.
- Identificar la relación que existe entre logro y habilidad técnica.
- Identificar la relación que existe entre logro y habilidad humana.
- Identificar la relación que existe entre logro y habilidad conceptual.
- Identificar la relación que existe entre poder y habilidad técnica.
- Identificar la relación que existe entre poder y habilidad humana.
- Identificar la relación que existe entre poder y habilidad conceptual.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio

Correlacional, ya que buscará establecer la relación entre la variable motivación y que repercuten en el desempeño laboral.

Los resultados de la correlación pueden ser positivos dependiendo de los resultados de los cuestionarios aplicados.

2.2. Diseño de investigación

No experimental, Siendo que las variables serán medidas tal cual se vienen presentando en la realidad problemática de la empresa Camposol S.A.

2.3. Variables, Operacionalización

Variable independiente:

La motivación

Variable dependiente:

Desempeño laboral

Tabla 2.1

Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
La motivación	“Es la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal”. (Valdés, 2005)	Se tomará como técnica de recojo de información un Test de motivación a los colaboradores de la empresa Camposol s.a. Test de motivación McClelland, D. (1961)	Afiliación	Conducta amical	Ordinal
				Empatía con sus jefes	Ordinal
			Logro	Éxito en tareas propias del cargo	Ordinal
				Éxito en las responsabilidades	Ordinal
			Poder	Toma de decisiones	Ordinal
				Liderazgo	Ordinal
Desempeño laboral	“Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de las organizaciones en un tiempo determinado”. (Bohórquez, 2007)	Se tomará como técnica para recoger información mediante el formulario de evaluación del desempeño a los colaboradores de la empresa Camposol s.a. Cuestionario adaptado a la autora Rocca, A. (2008)	Habilidad técnica	Capacidad técnica –profesional	Ordinal
				Capacidad de adaptación a cambios laborales	Ordinal
			Habilidad humana	Relación interpersonal	Ordinal
				Relación con los jefes	Ordinal
				Relación grupal con los demás trabajadores	Ordinal
			Habilidad conceptual	Capacidad para resolver conflictos	Ordinal
				Capacidad para desarrollar las labores de su cargo	Ordinal

Nota:

- La motivación definida por Valdez (2005) y las dimensiones según McClelland 1961.
- Desempeño Laboral definida por Bohórquez (2007) y sus dimensiones por varios autores.

2.4. Población, Muestra

Para determinar los indicadores de las dimensiones afiliación, logro y poder, habilidad técnica, habilidad humana y habilidad conceptual la población estará constituida por el registro de obreros y jefes del área de “producción” de la empresa Camposol S.A. De la provincia de Virú. Según data de personal activo, las empresas se encuentran actualmente laborando 2500 trabajadores en el área de producción, por lo tanto, se tomó dicha cifra como la población total.

Muestra:

De esta manera la muestra estará constituida por el registro de trabajadores de la empresa Camposol S.A.

La población: 2500 trabajadores.

N: 2500

k: 1.96

e: 5

p: 0.5

q: 0.5

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5) * 2500}{(7^2 * (2500 - 1)) + 1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}$$

n= 333

Muestreo:

La conformación de la muestra se realizó en base al muestreo probabilístico, lo que significa que todos los elementos poblacionales tendrán la misma probabilidad de conformar la muestra.

Criterios de selección

Se consideró a todos los trabajadores que estén laborando en la empresa. Así mismo se utilizó una muestra homogénea, dado que sus componentes son similares, en este caso serán los obreros y los jefes del área de producción.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

“Las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizó en el presente proyecto, estarán determinadas en base a la recolección de la información, dado que se van a desarrollar de acuerdo a las características y necesidades de cada variable de estudio, para el caso de la motivación y el desempeño laboral se utilizará un cuestionario”.

Técnicas

La encuesta, la cual estará determinada en base a la recolección de la información, dado que se van a desarrollar de acuerdo a las características y necesidades de cada variable, para el caso de la motivación y también el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Camposol s.a.

Instrumento

El cuestionario, se realizó sobre la base de un conjunto de preguntas cerradas aplicando a los trabajadores de la empresa Camposol S.A. y se recogió información sobre la variable en estudio: motivación (Anexo 1) y desempeño laboral. (Anexo 2)

Para el caso del cuestionario que medirá la motivación en los trabajadores y jefes de área de producción, los criterios de medición estarán en base a la siguiente escala:

tabla 2.2

Criterios de Evaluación Para la Variable Motivación

Rango	Necesidades			Niveles
	Afiliación	Logro	Poder	
0 - 5				Baja
6 – 10				Moderada
11 – 20				Alta
21 – 35				Dominante

Para el caso del cuestionario que medirá el desempeño laboral en los trabajadores y jefes de área de producción, los criterios de medición estarán en base a la siguiente escala:

Tabla 2.3. Criterios de evaluación para la variable desempeño

<i>Puntaje Bruto</i>	<i>Niveles</i>
<i>0 - 10</i>	<i>Bajo</i>
<i>11 - 20</i>	<i>Moderado</i>
<i>21 - 35</i>	<i>Alto</i>
<i>35 - 50</i>	<i>Dominante</i>

Nota. El criterio de evaluación fue diseñado de acuerdo a los números de ítems diseñados en el instrumento de recolección de datos. Siguiendo los criterios de Sánchez (2011) con respecto a motivación y Vázquez (2013) con respecto a desempeño.

Validación y confiabilidad del instrumento

La fiabilidad, confiabilidad, consistencia y credibilidad del presente proyecto de investigación, solo para el caso del instrumento que medirá los indicadores de la variable motivación no se procederá a la validación por juicio de experto ni la utilización del alpha de Crombach para el cálculo del nivel de confiabilidad, dado que los instrumentos presentados ya están validados.

Validación de instrumento

Para el caso del instrumento que medirá la variable desempeño laboral se dará mediante el método de juicio de expertos (Anexo 3), de los cuales se toma sus opiniones proporcionándoles el instrumento en cuestión, la descripción de las variables y los componentes de las mismas, lo cual permitirá internalizar las bases teóricas, ideas y la realidad, así mismo en el presente estudio.

El instrumento fue validado por:

Lic. Meza Sotomayor Emmanuel (gestión humana Camposol)

Mg. Pinglo Bazán, Miguel

Confiabilidad de instrumento

Para cuantificar el nivel de confiabilidad del cuestionario utilizado para medir tanto la motivación y como el desempeño laboral, se utilizara el coeficiente alpha de Cronbach.

Para el estudio de confiabilidad de instrumento del desempeño laboral se elaboró con el coeficiente de alpha de cronbach, se tomó una muestra del total de trabajadores. Procesado los datos los resultados fue de **0.78**. Lo cual se considera que el instrumento es confiable (tabla 2.4).

Sánchez, M. (2011) la cual desarrollo la escala Lickert. Y al aplicar la escala el alpha de Cronbach fue 0.88 esto quiere decir que el instrumento aplicado es confiable en la tesis para poder medir las variables y con sus respectivas dimensiones de la investigación se considera instrumentos confiable y aceptable. Ya que para Palella y Martins (2006), ellos determinaron los criterios de confiabilidad estimados que son los siguientes.

Tabla 2.4

Criterios de confiabilidad

Magnitud	Rango
Muy alta (Instrumento altamente Confiable)	0,80 - 1,00
Alta (Instrumento Confiable y Aceptable)	0,60 - 0,79
Moderado (Instrumento Poco Confiable)	0,41 - 0,59
Baja (revisión de Reactivos)	0,21 - 0,39
Muy baja (Rehacer el Instrumento)	0,01 - 0,20

Nota: elaborado por Palella y Martins (2006) según los autores, la confiabilidad de un instrumento debe ser mayor a 0.61 por lo cual los instrumentos son confiables.

2.6. Métodos de Análisis de Datos

Se aplicó encuestas a los colaboradores de la empresa camposol del área de producción en la provincia de virú, tomando una población de 333 trabajadores, “los resultados obtenidos en la etapa de recolección de datos se procesan mediante el programa SPSS o la hoja de cálculo Excel, la cual se procederá al análisis de la información que será de acuerdo a los objetivos planteados de la información”.

Se presentarán mediante “tablas y figuras” con su respectiva descripción, las cuales permiten describir las variables.

2.7. Aspectos Éticos

“En la presente elaboración y ejecución de la investigación se consideró los siguientes aspectos”:

- “Se está respetando los derechos de autor, para fines pertinentes se está citando en la información empleada las normas APA”.
- “Los datos que formarán parte del tratamiento del presente estudio serán representativos de la realidad estudiada y serán tratados considerando la confidencialidad que merecen, de tal forma que los datos de los encuestados serán tratados de forma anónima”.

III. RESULTADOS

3.1. Medir el nivel de motivación de los trabajadores del área de producción de la empresa Camposol S.A., según afiliación, logro y poder

Tabla 3.1.
Análisis de las dimensiones de motivación, cantidad de respuestas por n° de ítems

Ítems / Alternativas	Dimensiones				N° Trabajadores
	Afiliación	Logro	Poder		
1. en mi actividad principal me gusta rodearme de:	A: Amigos L: Personas Que Conozcan El Trabajo P: Personas Influyentes	159	83	91	333
2. las veces que más me divierto es cuando:	P: Tengo Una Buena Discusión A: Estoy Conversando Agradablemente L: Gano Un Juego En El Que Se Necesita Habilidad	177	149	7	333
3. cuando intercambio ideas, ante todo:	P: Controlo La Discusión L: Escucho Para Mejorar Mi Punto De Vista A: Evito Llegar A Herir A Otra Persona	64	119	150	333
4. en la vida yo:	A: Haría Amigos L: Lucharía P: Mandaría	209	112	12	333
5. si tengo tres reuniones en el mismo día y sólo puedo asistir a una de ellas, iría a:	A: El Cumpleaños De Un Amigo Al Que No Quiero Enojar P: Una Reunión Política En La Cual Puedo Llegar A Ser Elegido L: Una Conferencia Útil Para Desempeñar Mejor Mi Trabajo	107	211	15	333
6. al ver un retrato donde hay dos personas que desconozco, imagino que son:	A: Dos Amigos P: Un Jefe Y Un Empleado L: Dos Empresarios	71	161	101	333
7. yo tengo más facilidad para:	Ordenar O Dirigir Hacer Amigos Obtener Resultados	70	152	111	333
8. cuando yo aprendo lo hago para:	P: Defenderme En Una Discusión L: Tener Recompensas Posteriores A: Colaborar Con Los Demás	155	83	95	333
9. yo tengo la tendencia a:	L: No Darme Por Vencido Fácilmente P: Nunca Demostrar Que He Sido Vencido A: Ayudar Al Vencido	116	188	29	333
10. por lo general soy más capaz de:	P: Ser Un Buen Líder L: Tener El Trabajo Al Día A: Mantener Buenas Relaciones	141	93	99	333
11. cuando hago algo difícil, generalmente lo hago por:	L: El Reto P: Demostrar Capacidad A: Caer Bien	89	151	93	333
12. yo creo que la vida sirve para:	A: Vivir En Paz Y Armonía P: Ser Una Persona Importante L: Realizar Algo	143	105	85	333
13. la mayor parte de mi vida la he dedicado a:	L: Aprovechar Mejor El Tiempo A: Estar En Compañías Agradables P: Luchar Por Adquirir Posición	106	94	133	333
14. cuando acabo de cometer un error me siento incómodo porque:	P: Voy A Perder Influencia Ante Mis Colegas A: La Demás Gente Se Va A Disgustar Conmigo L: El Trabajo No Me Quedo Como Quería	95	165	73	333
15. generalmente cuando estoy en grupo	P: Tomo Las Decisiones L: Me Adelanto A Los Acontecimientos A: Me Voy Bien Con La Gente	167	76	90	333
16. cuando estoy con otras personas:	P: Me Es Fácil Pensar Sobre Qué Hablar A: Me Esfuerzo Por Hacer Amigos L: Fácilmente Influyo Sobre Lo Que Hablan	93	138	102	333
17. creo que la gente generalmente	A: Se Preocupa Por La Forma Como Se Sienten Los Demás P: Pretende Que Uno Haga Lo Que Ella Quiere L: Prefiere Saber Los Resultados De Su Trabajo	46	152	135	333
18. una de las metas de mi vida es:	P: Ganar El Respeto De Los Demás A: Tener Ayuda Y Cariño De Alguien L: Ser Alguien De Mérito Por Su Trabajo	71	161	101	333
19. tengo grandes cualidades para:	P: Convencer A La Gente	21	129	183	333

	A: Agradar Con Buenos Chistes				
	L: Aventajar A Otras Personas				
20. lo que más deseo en mi vida es:	A: Ser Querido Y Aceptado Por La Gente L: Tener Éxito En El Mundo P: Ser Una Persona De Influencia	130	49	154	333
21. en todas las acciones de la vida lo más importante es:	L: Tener Mucha Dedicación Y Responsabilidad P: Tener Mucho Orden Y Control A: Evitar Herir Sentimientos Ajenos	117	127	89	333
22. al estudiar lo hago por:	L: Obtener Recompensa Posterior A: Estar Con Otras Personas P: Convencer Más Tarde A Otros	44	193	96	333
23. en la vida se consigue más por:	P: Influencia A: Amabilidad L: Esfuerzo	36	215	82	333
24. a mí me gusta jugar:	L: Contra Personas Hábiles A: Para Estar Con Gente Agradable P: Siempre Y Cuando Gane	151	117	65	333
25. cuando alguien me dice que soy incapaz de hacer algo:	P: Me Disgusto Porque Ven Mi Debilidad L: Me Esfuerzo Por Hacer Lo Mejor A: Me Siento Herido	58	187	88	333
26. yo disfrutaría más:	P: Si Tuviera Autoridad Sobre Otros A: Si Mantuviera Buenas Amistades L: Si Hiciera Planes A Largo Plazo	111	146	76	333
27. la moral sirve:	A: Para La Paz Y Unión Entre La Gente L: Para Trabajar Más Efectivamente P: Para Controlar A La Gente	56	147	130	333
28. a menudo deseo que:	A: La Gente Me Apruebe P: Otras Personas Hagan Lo Que Yo Quiero L: Mis Propósitos Se Logren	137	156	40	333
29. uno debe estar orientado hacia:	L: El Futuro A: La Amistad P: El Poder	142	174	17	333
30. hago un trabajo en casa y daño lo que estoy haciendo, entonces:	P: Busco Un Culpable A: Pido Disculpas Y Explico L: Intento Mejoralo	175	158	0	333
31. en mi actividad lo que más me gusta es:	L: Que Me Digan Si Lo Hago Bien P: Decir Cómo Se Debe Hacer A: Ayudar A Mis Compañeros	140	168	25	333
32. me gustaría que la gente:	A: Ayudará A Quien Lo Necesite P: Fueran Tan Convincentes Como Yo L: Planeara Sus Actividades	114	149	70	333
33. cuando hago alguna cosa	P: Nunca Me Arrepiento L: Me Esfuerzo A: Me Gusta Hacerlo Acompañado	117	87	129	333
Total respuestas		3628	4595	2766	333
promedio ponderado Trabajadores		110	139	84	333
Promedio ponderado de preguntas		11	14	8	11

Nota. En la presente tabla podemos observar todas las respuestas según el criterio de los trabajadores de la empresa Camposol s.a. - virú. 110 trabajadores pertenecen a la dimensión de Afiliación, 139 dimensión de Logro y 84 a dimensión de poder considerando que fueron 333 trabajadores encuestados

Para ubicar el nivel de desempeño se dividió total respuestas entre total encuestas que nos da promedio de 11 preguntas para Afiliación, 14 para Logro y 8 para Poder. Considerando que son 33 Items.

Tabla 3.2.

Criterios de Evaluación Para la Variable Motivación

<i>Rango</i>	<i>Necesidades</i>			<i>Niveles</i>
	<i>Afiliación</i>	<i>Logro</i>	<i>Poder</i>	
<i>0 - 5</i>				<i>Baja</i>
<i>6 - 10</i>			<i>8</i>	<i>Moderada</i>
<i>11 - 20</i>	<i>11</i>	<i>14</i>		<i>Alta</i>
<i>21 - 35</i>				<i>Dominante</i>

Nota: descripción de las dimensiones de motivación se observa que de los 33 ítems se distribuye: afiliación (11) empatía amical, relación con los jefes. Logro (14) Éxitos en tareas propias y responsabilidades. Poder (8) toma de decisiones y liderazgo.

Tabla 3.3.

Análisis de nivel de motivación

<i>RANGO</i>	<i>PUNTAJE BRUTO</i>	<i>NIVELES</i>
<i>0 - 5</i>	<i>0 - 5</i>	<i>Baja</i>
<i>6 - 10</i>	<i>6 - 10</i>	<i>Moderada</i>
<i>11 - 20</i>	<i>11 - 20</i>	<i>Alta</i>
<i>21 - 35</i>	<i>21 - 35</i>	<i>Dominante</i>

Nota. Con el análisis global de las tres dimensiones se llegó al resultado que el nivel de motivación es Alta ya que el promedio global es de 11 equivalente al 100%, encontrándose dentro del rango de evaluación del 11 al 20 valiendo a un nivel alto. Sabiendo que los criterios de evaluación son diseñados en relación a la cantidad de ítems.

3.2. Medir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Camposol S.A., según la habilidad técnica, conceptual y humana

Tabla 3.4.

análisis de las dimensiones de desempeño laboral

dimensiones	ítems	detalle	Escala de Evaluación					n° trabajadores
			1. nunca	2. algunas veces	3. frecuentemente	4. casi siempre	5. siempre	
Habilidad Técnica	Capacidad técnica y profesional para realizar sus actividades en el puesto de trabajo asignado.	respuestas	0	35	154	114	30	333
		%	0%	11%	46%	34%	9%	100%
	capacidad de adaptarse al cambio en sus labores de una manera rápida y adecuada	respuestas	0	58	180	94	1	333
		%	0%	17%	54%	28%	0%	100%
	promedio respuestas		0	47	167	104	16	333
	% promedio habilidad técnica		0%	14%	50%	31%	5%	100%
Habilidad Humana	Tiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.	respuestas	0	3	136	175	19	333
		%	0%	1%	41%	53%	6%	100%
	se comunica con los jefes para resolver problemas de trabajo	respuestas	0	5	162	144	22	333
		%	0%	2%	49%	43%	7%	100%
	Trabaja de manera conjunta y grupal con los demás compañeros.	respuestas	0	0	191	142	0	333
		%	0%	0%	57%	43%	0%	100%
	promedio respuestas		0	2	163.5	158.5	10	333
	% promedio Habilidad Humana		0%	0%	49%	48%	3%	100%
Habilidad Conceptual	capacidad para resolver conflictos o problemas que se presentan en el trabajo	respuestas	0	171	162	0	0	333
		%	0%	51%	49%	0%	0%	100%
	capacidad para desarrollar nuevas ideas de trabajo y mejorar la productividad	respuestas	0	75	216	42	0	333
		%	0%	23%	65%	13%	0%	100%
	promedio respuestas		0	123	189	21	0	333
	% promedio habilidad Conceptual		0%	37%	57%	6%	0%	100%

Nota. Al realizar el análisis de los 333 encuestados se llegó al resultado que la habilidad técnica 50% (capacidad técnica y adaptación cambio), habilidad humana 49% frecuentemente (relaciones interpersonales, comunicación trabaja manera conjunta) y habilidad conceptual 57% (resolver conflictos y nuevas ideas de trabajo).

Tabla 3.5.

Análisis de nivel de la dimensión habilidad técnica

Nivel	Rangos	Fi	Hi
Bajo	0 a 10	47	14%
Moderado	11 a 20	167	50%
Alto	21 a 35	104	31%
dominante	36 a 50	15	5%
		333	100%

Nota: de acuerdo a la dimensión el 50 % de los colaboradores se encuentran en un nivel moderado , siguiendo un nivel alto con 31%

Tabla 3.6.

Análisis de nivel de la dimensión habilidad Humana

Nivel	Rangos	Fi	Hi
Bajo	0 a 10	3	1%
Moderado	11 a 20	163	49%
Alto	21 a 35	154	46%
dominante	36 a 50	14	4%
		333	100%

Nota: de acuerdo a la dimensión el 49 % de los colaboradores se encuentran en un nivel moderado , siguiendo un nivel alto con 46%

Tabla 3.7.

Análisis de nivel de la dimensión habilidad conceptual

Nivel	Rangos	Fi	Hi
Bajo	0 a 10	123	37%
Moderado	11 a 20	189	57%
Alto	21 a 35	21	6%
dominante	36 a 50	0	0%
		333	100%

Nota: de acuerdo a la dimensión el 57 % de los colaboradores se encuentran en un nivel moderado , siguiendo un nivel bajo con 37%

Tabla 3.8.

Análisis de nivel de Desempeño Laboral

<i>Nivel</i>	<i>Rangos</i>	<i>Fi</i>	<i>Hi</i>
<i>Bajo</i>	<i>0 a 10</i>	<i>57</i>	<i>17%</i>
<i>Moderado</i>	<i>11 a 20</i>	<i>173</i>	<i>52%</i>
<i>Alto</i>	<i>21 a 35</i>	<i>93</i>	<i>28%</i>
<i>dominante</i>	<i>36 a 50</i>	<i>10</i>	<i>3%</i>
		<i>333</i>	<i>100%</i>

Nota: de acuerdo a la variable Desempeño laboral en promedio el 52 % de los colaboradores se encuentran en un nivel moderado, siguiendo un nivel alto con 28%.

- **Relación de objetivos**

Para identificar la relación de objetivos específicos, se tendrá en cuenta el análisis descriptivo, ya que los criterios de evaluación y número de ítems, para cada dimensión no son homogéneos. En excepción el cumplimiento del objetivo general, la cual se usará el método de correlación de Pearson para ver la correlación.

3.3. Identificar la relación que existe entre afiliación y habilidad técnica

Tabla 3.9.

Relación de afiliación y habilidad técnica

Dimensión de afiliación

<i>N°</i>	<i>Total respuestas</i>	<i>Promedio</i>	<i>Niveles</i>
<i>333</i>	<i>3628</i>	<i>11</i>	<i>Alta</i>

Dimensión de habilidad técnica

<i>Nivel</i>	<i>Rangos</i>	<i>Fi</i>	<i>Hi</i>
<i>Bajo</i>	<i>0 a 10</i>	<i>47</i>	<i>14%</i>
<i>Moderado</i>	<i>11 a 20</i>	<i>167</i>	<i>50%</i>
<i>Alto</i>	<i>21 a 35</i>	<i>104</i>	<i>31%</i>
<i>dominante</i>	<i>35 a 50</i>	<i>15</i>	<i>5%</i>
	<i>Total</i>	<i>333</i>	<i>100%</i>

Nota. En la presente tabla podemos observar que existe una relación poco directa entre la dimensión de afiliación y habilidad técnica, es decir mientras el nivel de afiliación es alto, el nivel de habilidad técnica disminuye de un nivel alto a un nivel moderado.

3.4. Identificar la relación que existe entre afiliación y habilidad humana

Tabla 3.10.

Relación de afiliación y habilidad Humana

Dimensión de Afiliación

Nº	Total respuestas	Promedio	Nivel
333	3628	11	Alta
Dimensión de Habilidad Humana			
Nivel	Rangos	fi	hi
Bajo	0 a 10	3	1%
Moderado	11 a 20	163	49%
Alto	21 a 35	154	46%
Dominante	36 a 50	14	4%
Total		333	100%

Nota. En la presente tabla nos muestra que la dimensión de afiliación tiene una relación poco directa con la dimensión de habilidad técnica, ya que mientras una aumenta, la otra disminuye a un nivel moderado. Se observa que el nivel de afiliación es alto y la dimensión de habilidad humana disminuye a un nivel moderada.

3.5. Identificar la relación que existe entre afiliación y habilidad conceptual

Tabla 3.11.

Relación de afiliación y habilidad conceptual

Dimensión de Afiliación

Nº	Total respuestas	Promedio	Porcentaje
333	3628	11	Alta
Dimensión de Habilidad Conceptual			
Nivel	Rangos	Fi	Hi
Bajo	0 a 10	123	37%
Moderado	11 a 20	189	57%
Alto	21 a 35	21	6%
dominante	36 a 50	0	0%
Total		333	100%

Nota. En la presente tabla podemos observar que la dimensión de afiliación tiene una relación poco directa con la dimensión de habilidad conceptual, ya que mientras una aumenta a un nivel alto, la otra disminuye a un nivel moderado.

3.6. Identificar la relación que existe entre logro y habilidad técnica

Tabla 3.12.

Relación de logro y habilidad técnica

Dimensión de logro			
N°	Total respuestas	Promedio	Nivel
333	2766	8	Moderada
Dimensión de habilidad técnica			
Nivel	Rangos	Fi	Hi
Bajo	0 a 10	47	14%
Moderado	11 a 20	167	50%
Alto	21 a 35	104	31%
dominante	35 a 50	15	5%
Total		333	100%

Nota. Al evaluar, se llegó al resultado que la dimensión de logro se relaciona directamente con la dimensión de habilidad técnica, es decir si una aumenta a un nivel moderado, la otra dimensión se comporta de igual manera.

3.7. Identificar la relación que existe entre logro y habilidad humana

Tabla 3.13.

Relación de logro y habilidad humana

Dimensión de Logro			
N°	Total respuestas	Promedio	Nivel
333	2766	8	Moderada
Dimensión de Habilidad Humana			
Nivel	Rangos	Fi	Hi
Bajo	0 a 10	3	1%
Moderado	11 a 20	163	49%
Alto	21 a 35	154	46%
Dominante	36 a 50	14	4%
Total		333	100%

Nota. En la presente tabla podemos observar, que la dimensión de logro se relaciona de manera directa con la dimensión de habilidad humana, ya que, si una aumenta a un nivel moderada, la otra también aumenta a un nivel moderada.

3.8. Identificar la relación que existe entre logro y habilidad conceptual

Tabla 3.14.

Relación de logro y habilidad conceptual

Dimensión de Logro

N°	Total Respuestas	Promedio	Nivel
333	2766	8	moderada

Dimensión de Habilidad Conceptual

Nivel	Rangos	Fi	Hi
Bajo	0 a 10	123	37%
Moderado	11 a 20	189	57%
Alto	21 a 35	21	6%
dominante	36 a 50	0	0%
Total		333	100%

Nota. En la presente tabla nos muestra una relación directa entre las dos dimensiones, es decir mientras la dimensión de logro aumenta a un nivel moderada, la dimensión de habilidad conceptual también aumenta a un nivel moderado.

3.9. Identificar la relación que existe entre poder y habilidad técnica

Tabla 3.15.

Relación de poder y habilidad técnica

Dimensión de Poder

N°	Total respuestas	Promedio	Nivel
333	4594	14	Alto

Dimensión de habilidad técnica

Nivel	Rangos	Fi	Hi
Bajo	0 a 10	47	14%
Moderado	11 a 20	167	50%
Alto	21 a 35	104	31%
dominante	35 a 50	15	5%
Total		333	100%

Nota. En la presente tabla podemos observar que la dimensión de poder se relaciona de manera poco directa con la dimensión de habilidad técnica, es decir una aumenta a un nivel alto, la otra disminuye aun nivel moderada.

3.10. Identificar la relación que existe entre poder y habilidad humana

Tabla 3.16.

Relación de poder y habilidad humana

<i>Dimensión de Poder</i>			
<i>Nº</i>	<i>Total Respuestas</i>	<i>Promedio</i>	<i>Nivel</i>
333	4594	14	Alto
<i>Dimensión de Habilidad Humana</i>			
<i>Nivel</i>	<i>Rangos</i>	<i>Fi</i>	<i>Hi</i>
Bajo	0 a 10	3	1%
Moderado	11 a 20	163	49%
Alto	21 a 35	154	46%
dominante	36 a 50	14	4%
<i>Total</i>		333	100%

Nota. En la tabla nos muestra que la dimensión de poder tiene una relación poco directa con la dimensión de habilidad humana, ya que mientras la primera incrementa a un nivel alto, la segunda disminuye a un nivel moderada.

3.11. Identificar la relación que existe entre poder y habilidad conceptual

Tabla 3.17.

Relación de poder y habilidad conceptual

<i>Dimensión de Poder</i>			
<i>Nº</i>	<i>Total Respuestas</i>	<i>Promedio</i>	<i>Nivel</i>
333	4594	14	Alto
<i>Dimensión de Habilidad Conceptual</i>			
<i>Nivel</i>	<i>Rangos</i>	<i>Fi</i>	<i>Hi</i>
Bajo	0 a 10	Fi	37%
Moderado	11 a 20	123	57%
Alto	21 a 35	189	6%
dominante	36 a 50	21	0%
<i>Total</i>		333	100%

Nota. La presente tabla nos muestra que la dimensión de poder tiene una relación poco directa con la dimensión de habilidad conceptual, ya que una aumenta a un nivel alto, la otra disminuye a un nivel moderado.

3.12. Determinar la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Camposol S.A., Virú, 2017

Tabla 3.18

Chi cuadrado Calculado

MOTIVACION		DESEMPEÑO		total
DIMENCIONES	MOTIVACION	DIEMNCIONES	DESEMPEÑO	
Afiliación	110	Habilidad técnica	167	277
poder	139	Habilidad humana	164	303
logro	84	habilidad conceptual	189	273
Total promedio	333	Total promedio	520	853

Nota. Se calcula datos reales de la investigación

Tabla 3.19

valor esperado

	MOTIVACION	DESEMPEÑO	total
valor esperado	108	169	277
	118	184	303
	107	166	273
TOTAL	333	520	853

Nota. Se calcula Valor Esperado de las Variables

Tabla 3.20.

TOTAL X CUADRADO	
MOTIVACION	DESEMPEÑO
0.03	0.02
3.72	2.39
4.86	3.11
8.61	5.52
CHI calculado	14.13

Nota. El resultado es 14.13

Chi Cuadrado tabulado 5.99

- Contrastación de hipótesis

Interpretación

- Según el análisis con el método chi cuadrado se llegó al resultado que la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral es directa en el área de producción de la empresa Camposol S.A, Virú, 2017. Ya que se obtuvo un resultado de significancia **14.13 > 5.99**. donde Chi cuadrado calculado es mayor que chi cuadrado tabulado.

IV. DISCUSIÓN

1. Al medir el nivel de motivación laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Camposol S.A., Según las dimensiones de afiliación, logro y poder. Con la ayuda de la aplicación de la encuesta, y al procesar la información, se llegó al resultado que un promedio de 42% de los trabajadores se encuentra identificado con la dimensión de logro, seguidamente un 33% de los trabajadores se identifica con la dimensión de afiliación y un 25% con la dimensión de poder. Llegando globalmente a un nivel de motivación laboral alta, ya que se encuentra entre el rango de 11 -20 perteneciente a un nivel alto de los criterios establecidos según Sánchez (2011). Estos resultados podemos comparar con Vásquez (2013) en su tesis titulada “Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011” donde su plan fue “identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional de dicho equipo, así como determinar la influencia y establecer la correlación de los mismos. Llegando a obtener un resultado que entre los factores de motivación que influyeron en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio fue el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la dirección del hospital (81.2%); Llegando a un nivel de motivación de tipo medio. Es por eso que Para Valdés (2005, párr. 9) la motivación “es la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal”.
2. Al momento de medir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Camposol S.A., según la habilidad técnica, humana y conceptual. Con la ayuda de la técnica de la encuesta y al procesar la información se llegó al resultado que un promedio de 50% der los trabajadores se encuentran en un nivel moderado con la dimensión de la habilidad técnica, un 49% de los trabajadores con un nivel moderado de la dimensión de habilidad humana y un 57% con un nivel moderado con la dimensión de habilidad conceptual. Alcanzado globalmente un nivel

de desempeño moderado equivalente a un 52% de los trabajadores estando dentro del rango de 11 -20 establecido según los criterios de Vásquez (2013). Se puede discutir con Sánchez (2011) en su investigación titulada como “la motivación como un factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital” “DR. Adolfo Princlara”. Donde su objetivo fue analizar los factores de motivación presentes como elementos claves en el desempeño laboral, dirigido a incentivar la motivación como estrategia para alcanzar un mejor desempeño del personal administrativo de dicha institución. Llegando a la conclusión que existía un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no le parece acorde con las funciones que cumplen en los departamentos de administración y recursos humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente satisfecha; por lo tanto se pudo observar que si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades ya que su nivel de rendimiento es regular. Es por esta razón que se puede compartir con la teoría de Palaci, citado en Pedraza (2010) afirma que “es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”.

3. Seguidamente se identificó la relación que existe entre afiliación y habilidad técnica. Entonces al procesar y analizar la información se llegó al resultado que existe una relación poco directa entre la dimensión de afiliación y habilidad técnica, es decir mientras el nivel de afiliación es alto, el nivel de habilidad técnica disminuye de un nivel alto a un nivel moderado equivalente a un promedio de 50%, sabiendo que el nivel de afiliación es alto equivalente a un 33% de identificación de los trabajadores. Esto se puede comparar con randa (2015) donde desarrolló su tesis titulada “Implementación de un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa negocios Valdivieso Saona 2014”, donde busco investigar sobre la motivación y desempeño, la cual busca relacionar dimensiones entre sí, llegando a la conclusión que el 52% del talento humano de la empresa

negocios Valdivieso Saona SAC tenía una motivación regular, con respecto a los factores que influyeron en la motivación, el salario, los beneficios sociales y la seguridad y estabilidad laboral, influyeron favorablemente en la motivación y el talento humano se sentía satisfecho; por lo tanto la concluyó que el plan de estrategias motivacionales contribuyó favorablemente a potenciar el desempeño laboral del talento humano en dicha institución, es decir algunos factores son más favorables que otros. Para Ninozka (2013), la afiliación “es La predisposición generalizada a ser parte de un grupo, sentirse miembro de él y relacionarse con los demás, asimismo el motivo de afiliación presenta aspectos positivos (necesidad de mantener relaciones cálidas) y aspectos negativos (necesidad ansiosa de formar y recuperar las relaciones interpersonales)”.

4. También se identificó la relación que existe entre afiliación y habilidad humana. Se procesó y analizó la información donde se obtuvo el resultado que la dimensión de afiliación tiene una relación poco directa con la dimensión de habilidad técnica, ya que mientras una aumenta, la otra disminuye a un nivel moderado. Se observa que el nivel de afiliación es alto y la dimensión de habilidad humana disminuye a un nivel moderado equivalente a un promedio de 49%, sabiendo que el nivel de afiliación es alto con un promedio de 11 equivalente a un porcentaje de 33%. De la misma manera se puede discrepar con Randa (2015) donde desarrolló su tesis titulada “Implementación de un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa negocios Valdivieso Saona 2014”, donde busco investigar sobre la motivación y desempeño, la cual busca relacionar dimensiones entre sí, llegando a la conclusión que el 52% del talento humano de la empresa negocios Valdivieso Saona SAC tenía una motivación regular, con respecto a los factores que influyeron en la motivación, el salario, los beneficios sociales y la seguridad y estabilidad laboral, influyeron favorablemente en la motivación y el talento humano se sentía satisfecho; por lo tanto la concluyó que el plan de estrategias motivacionales contribuyó favorablemente a potenciar el desempeño laboral del talento

humano en dicha institución, es decir algunos factores son más favorables que otros. Bracho (2011) afirma que “ la afiliación es una forma de conducta social que responde a un impulso que se satisface mediante la creación y disfrute de vínculos afectivos con otra u otras personas”. Y por otra parte Nunes (2012) afirma la habilidad humana representan las capacidades/habilidades para lidiar con las personas, escucharlas, entenderlas, uniéndolas y motivarles para alcanzar las metas organizacionales. Para esto es esencial el espíritu de equipo, la justicia, la imparcialidad y la ética en la resolución de conflictos y en la asignación de elogio y estímulo a sus subordinados.

5. Posteriormente al identificar la relación que existe entre afiliación y habilidad conceptual. Se procesó la información y se analizó permitiendo llegar al resultado que la dimensión de afiliación tiene una relación poco directa con la dimensión de habilidad conceptual, ya que mientras una aumenta a un nivel alto, la otra disminuye a un nivel moderado equivalente a un 57% de habilidad conceptual, sabiendo que el nivel de afiliación es de un 33%. %. También se puede comparar con Randa (2015) donde desarrolló su tesis titulada “Implementación de un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa negocios Valdivieso Saona 2014”, donde busco investigar sobre la motivación y desempeño, la cual busca relacionar dimensiones entre sí, llegando a la conclusión que el 52% del talento humano de la empresa negocios Valdivieso Saona SAC tenía una motivación regular, con respecto a los factores que influyeron en la motivación, el salario, los beneficios sociales y la seguridad y estabilidad laboral, influyeron favorablemente en la motivación y el talento humano se sentía satisfecho; por lo tanto la concluyó que el plan de estrategias motivacionales contribuyó favorablemente a potenciar el desempeño laboral del talento humano en dicha institución, es decir algunos factores son más favorables que otros.

6. Luego al identificar la relación que existe entre logro y habilidad técnica con la ayuda de la información procesada se llegó al resultado que la dimensión de logro se relaciona directamente con la dimensión de habilidad técnica, es decir si una aumenta a un nivel moderado, la otra dimensión se comporta de igual manera. Sabiendo que el nivel de la dimensión de logro es moderado equivalente a un 25% y el nivel de habilidad técnica se mantiene en un nivel moderado equivalente a un 50%. Los resultados obtenidos podemos comparar con Martínez (2014) donde desarrolló su tesis titulada “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el servicio de administración tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013”, donde el objetivo de la investigación es evaluar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones, donde llegó a la conclusión que del total de trabajadores un 57% señala que le gusta el trabajo que realizaba, así como un 55% indicaba que el trabajo que ejecutaba correspondía a la profesión en la cual se graduó; un 45% de los trabajadores indicó que con los sueldos que ganan no satisfacen sus necesidades básicas, también es importante resaltar que un 41% señala que no se reconoce los logros alcanzados, donde los resultados de cada factor o dimensión son homogéneos o directos porcentualmente. Así mismo Según Jauregui (2014) las habilidades técnicas “incluyen el uso de conocimientos específicos y la facilidad para aplicar técnicas relacionadas con el trabajo y los procedimientos”. “Las habilidades técnicas se relacionan con el hacer, es decir, con el trabajo con objetos, ya sean físicos, concretos o procesos materiales”. Por otro lado, Jauregui (2014) las habilidades técnicas “incluyen el uso de conocimientos específicos y la facilidad para aplicar técnicas relacionadas con el trabajo y los procedimientos”. “Las habilidades técnicas se relacionan con el hacer, es decir, con el trabajo con objetos, ya sean físicos, concretos o procesos materiales”.

7. De la misma manera al identificar la relación que existe entre logro y habilidad humana con la ayuda de la información procesada se llegó a obtener el resultado que la dimensión de logro se relaciona de manera directa con la dimensión de habilidad humana, ya que, si una aumenta a un nivel moderado, la otra también aumenta a un nivel moderado. Dado que el nivel de la dimensión de logro es moderado con un 25% de aceptación de los trabajadores y el nivel de habilidad humana es moderado con un 49% de los trabajadores. También lo podemos comparar con Martínez (2014) donde desarrolló su tesis titulada “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el servicio de administración tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013”, donde el objetivo de la investigación es evaluar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones, donde llegó a la conclusión que del total de trabajadores un 57% señala que le gusta el trabajo que realizaba, así como un 55% indicaba que el trabajo que ejecutaba correspondía a la profesión en la cual se graduó; un 45% de los trabajadores indicó que con los sueldos que ganan no satisfacen sus necesidades básicas, también es importante resaltar que un 41% señala que no se reconoce los logros alcanzados, donde los resultados de cada factor o dimensión son homogéneos o directos porcentualmente. También podemos discrepar con Nunes (2012) donde afirma la habilidad humana Representan las capacidades/habilidades para lidiar con las personas, escucharlas, entenderlas, uniéndolas y motivarles para alcanzar las metas organizacionales. Para esto es esencial el espíritu de equipo, la justicia, la imparcialidad y la ética en la resolución de conflictos y en la asignación de elogio y estímulo a sus subordinados. Pero por otro lado también Medina (2012) afirma que la motivación del logro “es realizar las cosas, actividades de la vida, por el deseo, el gusto de hacerlas bien, en este caso la persona con motivación de logro, no es motivada por factores extrínsecos como dinero o bienes materiales”.

8. Por otro lado, al identificar la relación que existe entre logro y habilidad conceptual. Con la ayuda de la información procesada y análisis descriptivo se llegó a obtener el resultado que la relación es directa entre las dos dimensiones, es decir mientras la dimensión de logro aumenta a un nivel moderada, la dimensión de habilidad conceptual también aumenta a un nivel moderado. Sabiendo que la dimensión de logro es equivalente a un 25% de aceptación con un nivel moderado y la dimensión de habilidad conceptual es de 57% de los trabajadores con un nivel moderado. Lo podemos comparar con Valdivia (2014) con su tesis titulada “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Dámper Trujillo s.a.c. 2014” , con la finalidad de analizar el clima organizacional en relación al desempeño; la cual llego al resultado que el clima organizacional tiene una influencia directamente en el desempeño de los trabajadores, permitiendo desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus diferentes responsabilidades y deberes que deben cumplir constantemente. Por eso comparamos con la teoría de la Universidad Metropolitana de México (2014, p.1) donde trata que la habilidad conceptual es “la formulación de ideas, entender relaciones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas en forma creativa, análisis de procesos, manejo de la calidad, innovación y creatividad, planificación, manejo del entorno, etc”. Pero por otro lado Casiello (2013) en su definición aduce que la dimensión de logro “es la tendencia del sujeto a buscar el éxito en situaciones desafiantes que supongan un reto, es decir, que impliquen demostrar capacidad y que permitan evaluar el desempeño del sujeto”.
9. Así mismo al identificar la relación que existe entre poder y habilidad técnica, con la ayuda de la información se logró analizar y obtener el resultado donde nos muestra que la dimensión de poder se relaciona de manera poco directa con la dimensión de habilidad técnica, es decir una aumenta a un nivel alto, la otra disminuye a un nivel moderada. Sabiendo que la dimensión de poder es equivalente a un 42% de aceptación con un nivel alto y la dimensión de habilidad técnica es equivalente a un 50% de los trabajadores perteneciente a un nivel moderado. De la misma manera

se puede comparar con randa (2015) donde desarrolló su tesis titulada “Implementación de un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa negocios Valdivieso Saona 2014”, donde busco investigar sobre la motivación y desempeño, la cual busca relacionar dimensiones entre sí, llegando a la conclusión que el 52% del talento humano de la empresa negocios Valdivieso Saona SAC tenía una motivación regular, con respecto a los factores que influyeron en la motivación, el salario, los beneficios sociales y la seguridad y estabilidad laboral, influyeron favorablemente en la motivación y el talento humano se sentía satisfecho; por lo tanto la concluyó que el plan de estrategias motivacionales contribuyó favorablemente a potenciar el desempeño laboral del talento humano en dicha institución, es decir algunos factores son más favorables que otros.

10. Del mismo modo al identificar la relación que existe entre poder y habilidad humana con la ayuda de la información procesada se analizó y se llegó el resultado donde nos muestra que la dimensión de poder tiene una relación poco directa con la dimensión de habilidad humana, ya que mientras la primera incrementa a un nivel alto, la segunda disminuye a un nivel moderada. Sabiendo que la primera tiene un promedio de 42% de aceptación y la segunda un 49%. También se puede comparar con randa (2015) donde desarrolló su tesis titulada “Implementación de un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa negocios Valdivieso Saona 2014”, donde busco investigar sobre la motivación y desempeño, la cual busca relacionar dimensiones entre sí, llegando a la conclusión que el 52% del talento humano de la empresa negocios Valdivieso Saona SAC tenía una motivación regular, con respecto a los factores que influyeron en la motivación, el salario, los beneficios sociales y la seguridad y estabilidad laboral, influyeron favorablemente en la motivación y el talento humano se sentía satisfecho; por lo tanto la concluyó que el plan de estrategias motivacionales contribuyó favorablemente a potenciar el desempeño laboral del talento humano en dicha institución, es decir algunos factores son más favorables que otros.

11. Del mismo modo al identificar la relación que existe entre poder y habilidad conceptual se analizó con la ayuda de la información procesada donde permitió llegar al resultado que la dimensión de poder tiene una relación poco directa con la dimensión de habilidad conceptual, ya que una aumenta a un nivel alto, la otra disminuye a un nivel moderado. Sabiendo que la dimensión de poder es equivalente a un 42% de nivel alto de aceptación y la habilidad conceptual es equivalente a un nivel de 57% de nivel moderado. Esto también se puede discrepar con Randa (2015) donde desarrolló su tesis titulada "Implementación de un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa negocios Valdivieso Saona 2014", donde busco investigar sobre la motivación y desempeño, la cual busca relacionar dimensiones entre sí, llegando a la conclusión que el 52% del talento humano de la empresa negocios Valdivieso Saona SAC tenía una motivación regular, con respecto a los factores que influyeron en la motivación, el salario, los beneficios sociales y la seguridad y estabilidad laboral, influyeron favorablemente en la motivación y el talento humano se sentía satisfecho; por lo tanto la concluyó que el plan de estrategias motivacionales contribuyó favorablemente a potenciar el desempeño laboral del talento humano en dicha institución.

12. Finalmente se analizó la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en el área de producción de la empresa Camposol S.A, Virú, 2017. Donde con la ayuda del calculo chi cuadrado donde se pudo obtener el resultado que la motivación y el desempeño laboral se relacionan de manera directa ya que se obtuvo un valor de significancia de 14.13 mayor que chi cuadrado tabulado 5.99. La cual lo podemos comparar con Sánchez (2011) en su investigación titulada como “la motivación como un factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital” “DR. Adolfo Princlara”. “Puerto Cabello, Estado Carabobo” teniendo como objetivo analizar los factores de motivación presentes como elementos claves en el desempeño laboral, dirigido a incentivar la motivación como estrategia para alcanzar un mejor desempeño del personal administrativo de dicha institución, donde llego a la conclusion que existía un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no le parece acorde con las funciones que cumplen en los departamentos de administración y recursos humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente satisfecha; por lo tanto se pudo observar que si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades ya que su nivel de rendimiento es regular.

V. CONCLUSION

1. Se concluye que un promedio de 42% de los trabajadores se encuentra identificado con la dimensión de logro, seguidamente un 33% de los trabajadores se identifica con la dimensión de afiliación y un 25% con la dimensión de poder. Llegando globalmente a un nivel de motivación laboral alta.
2. También se concluye que un promedio de 50% der los trabajadores se encuentran en un nivel moderado con la dimensión de la habilidad técnica, un 49% de los trabajadores con un nivel moderado de la dimensión de habilidad humana y un 57% con un nivel moderado con la dimensión de habilidad conceptual. Alcanzado globalmente un nivel de desempeño laboral moderado equivalente a 52% promedio de trabajadores.
3. De igual manera se concluye que existe una relación poco directa entre la dimensión de afiliación y habilidad técnica, es decir mientras el nivel de afiliación es alto, el nivel de habilidad técnica disminuye de un nivel alto a un nivel moderado equivalente a un promedio de 50%, sabiendo que el nivel de afiliación es alto equivalente a un 33% de identificación de los trabajadores.
4. También se concluye que la dimensión de afiliación tiene una relación poco directa con la dimensión de habilidad técnica, ya que mientras una aumenta, la otra disminuye a un nivel moderado. Se observa que el nivel de afiliación es alto y la dimensión de habilidad humana disminuye a un nivel moderado equivalente a un promedio de 49%, sabiendo que el nivel de afiliación es alto con un promedio de 11 equivalente a un porcentaje de 33% de aceptación.
5. Seguidamente se llegó a la conclusión que la dimensión de afiliación tiene una relación poco directa con la dimensión de habilidad conceptual, ya que mientras una aumenta a un nivel alto, la otra

disminuye a un nivel moderado equivalente a un 57% de habilidad conceptual, sabiendo que el nivel de afiliación es de un 33%.

6. También se concluye que la dimensión de logro se relaciona directamente con la dimensión de habilidad técnica, es decir si una aumenta a un nivel moderado, la otra dimensión se comporta de igual manera. Sabiendo que el nivel de la dimensión de logro es moderado equivalente a un 25% y el nivel de habilidad técnica se mantiene en un nivel moderado equivalente a un 50%.
7. De la misma manera se concluye que la dimensión de logro se relaciona de manera directa con la dimensión de habilidad humana, ya que, si una aumenta a un nivel moderada, la otra también aumenta a un nivel moderada. Dado que el nivel de la dimensión de logro es moderado con un 25% de aceptación de los trabajadores y el nivel de habilidad humana es moderada con un 49% de los trabajadores
8. Por otro lado, se concluye que la relación es directa entre las dos dimensiones, es decir mientras la dimensión de logro aumenta a un nivel moderada, la dimensión de habilidad conceptual también aumenta a un nivel moderado. Sabiendo que la dimensión de logro es equivalente a un 25% de aceptación con un nivel moderado y la dimensión de habilidad conceptual es de 57% de los trabajadores con un nivel moderado.
9. También se concluye que la dimensión de poder se relaciona de manera poco directa con la dimensión de habilidad técnica, es decir una aumenta a un nivel alto, la otra disminuye a un nivel moderada. Sabiendo que la dimensión de poder es equivalente a un 42% de aceptación con un nivel alto y la dimensión de habilidad técnica es equivalente a un 50% de los trabajadores perteneciente a un nivel moderado.

10. Así mismos se llegó a la conclusión que la dimensión de poder tiene una relación poco directa con la dimensión de habilidad humana, ya que mientras la primera incrementa a un nivel alto, la segunda disminuye a un nivel moderada. Sabiendo que la primera tiene un promedio de 42% de aceptación y la segunda un 49%.
11. De la misma manera se llegó a la conclusión que la dimensión de poder tiene una relación poco directa con la dimensión de habilidad conceptual, ya que una aumenta a un nivel alto, la otra disminuye a un nivel moderado. Sabiendo que la dimensión de poder es equivalente a un 42% de nivel alto de aceptación y la habilidad conceptual es equivalente a un nivel de 57% de nivel moderado.
12. Finalmente se concluye que la motivación y el desempeño laboral se relacionan de manera directa, ya que el valor de significancia de chi cuadrado es equivalente aun $14.13 > 5.99$. Relación directa.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la empresa realizar actividades de confraternidad y relaciones interpersonales con frecuencia y seguir mejorando la motivación de afiliación, según McClelland, citado en Amorós (2007), se refiere al “deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización”.
2. También se recomienda en motivación de logro con reconocimientos a los trabajadores (diplomas, ascensos o viajes) para motivar al trabajador que cada esfuerzo es valorado por el de acuerdo a su desempeño. Esto sugiere Medina (2012) donde afirma que la motivación del logro “es realizar las cosas, actividades de la vida, por el deseo, el gusto de hacerlas bien, en este caso la persona con motivación de logro, no es motivada por factores extrínsecos como dinero o bienes materiales”.
3. También se recomienda a la empresa a realizar inducciones y talleres de mejorar en el cada puesto de trabajo ya que la habilidad técnica está en un nivel moderado del 50 % del total de encuestados. Según Jáuregui (2014) las habilidades técnicas “incluyen el uso de conocimientos específicos y la facilidad para aplicar técnicas relacionadas con el trabajo y los procedimientos”.

4. Se recomienda preparar en escuelas de líderes a los trabajadores influyentes e impulse a sus compañeros a lograr los objetivos de la organización o área, para sentirse parte de los resultados y logros obtenidos esto difiere a Berenice (2010) Se refiere “a la habilidad de interactuar efectivamente con tus colaboradores, o bien con clientes, proveedores, entre otros. Es decir, conectar con la calidad humana y valores sociales, ser empáticos, motivadores, guías y coach de personas y de equipos de trabajo para desarrollar al máximo su talento, habilidades, destrezas, conocimientos y así, alcanzar las metas establecidas. Liderazgo, inteligencia emocional, manejo del estrés, manejo de conflictos, comunicación efectiva, etc.”

5. Finalmente se recomienda mejorara el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un nivel moderado a un nivel alto. Teniendo en cuenta las dimensiones de motivación que se tiene como resultado a mayor motivación será mejor el desempeño de los trabajadores.